



Onderwijs

Agenda  
**Arbeidsvoorwaarden  
2022 CNV Onderwijs**

Onderwijs is van grote waarde voor de samenleving. De uitdagingen zijn eveneens groot zoals het verkleinen van de klassengrootte, het bevorderen van het welzijn van leerlingen/studenten en het aanpakken van de kansenongelijkheid. Voor het personeel blijft de werkdruk onverminderd hoog en er is een groeiend lerarentekort.

In deze context zijn aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden van belang om personeel te werven, hen fit en gemotiveerd te houden en een vroegtijdig vertrek uit de sector te voorkomen. Vanzelfsprekend zetten wij ons daarbij in voor zowel het onderwijspersoneel als het onderwijs ondersteunend personeel.

Deze hoofdlijnen nota geeft de inzet weer van CNV Onderwijs voor het cao overleg in 2022. De inzet voor een cao is een onderwerp van de cao onderhandelaars en hun (kader)leden. De nota bevat hoofdpunten die nader uitgewerkt of aangevuld kunnen worden. Voor 2022 ligt de nadruk op beloning en duurzame inzetbaarheid. [www.cnvconnectief.nl/onderwijs/](http://www.cnvconnectief.nl/onderwijs/)

Scan deze QR-code



### Loon

De beloning in de onderwijs sectoren is al jaren een heikel punt. Er is een oplopend tekort aan personeel en er is sprake van een loonkloof tussen vooral het PO en VO. Daarbij komt de inmiddels torenhoge inflatie die waarschijnlijk dit jaar ook hoog blijft.

CNV wil een stevige loonsverbetering die een compensatie biedt voor het koopkrachtverlies. Daarnaast spreken we de politiek aan op maatregelen die de koopkracht van alle groepen burgers ondersteunt. Voor het dichtten van de loonkloof spreken we een apart percentage af.

Na jaren van moeizaam overleg aan de cao tafels willen we overleg met de minister over de loonruimte die nodig is om de arbeidsvoorwaarden in het onderwijs aantrekkelijk te krijgen. Werkgeversorganisaties zijn uitgenodigd ons hierin te steunen.

We willen eerste stappen zetten op weg naar één loongebouw, te beginnen voor het funderend onderwijs. Later kunnen andere sectoren aanhaken. In het nieuwe loongebouw dienen de verschillen in opleidingsniveau te worden gerespecteerd die er zijn, en die nodig blijven bij het onderwijs gevend personeel.

Er moet aandacht komen voor carrière paden en carrière perspectief. Waar is ontwikkeling in de functieervulling en waar staat de medewerker stil? Hiertoe behoort ook de

ontwikkeling van het beeld en perspectief van de onderwijsgevende waarmee het beroep aantrekkelijker wordt.

### Hybride werken

CNV Onderwijs wil afspraken maken over hybride werken. Daaronder verstaan we een combinatie van thuis en op locatie werken. Bepalend is niet allereerst de plek waar je elke dag moet zijn, maar het soort werk dat je die dag gaat doen. Op school voor onderwijsgevende of onderwijs ondersteunende taken en thuis voor werk dat concentratie vereist. Daarbij horen afspraken over faciliteiten zoals apparatuur en ICT ondersteuning, en vergoedingen.

We willen er voor waken dat hybride werken een argument wordt voor lesgeven op afstand. CNV Onderwijs vindt dat lesgeven primair in elkaars aanwezigheid moet plaatsvinden omdat anders onherroepelijk wordt ingeboet op de kwaliteit van onderwijs.

Hybride werken is geen eenvoudig concept. In de transitie naar tijd en plaats onafhankelijk werken willen we waken voor een werkdruk verhogende vermenging van werk en privé. De mogelijkheden om thuis goed te kunnen werken verschillen bovendien per medewerker. Daar moet rekening mee worden gehouden. Anderzijds kan personeel via hybride werken behouden blijven voor het onderwijs waar het anders zou moeten afhaken wanneer werk en privétaken niet te combineren zijn.

# Werkdruk en duurzame inzetbaarheid

Wij willen een sluitende aanpak afspreken voor het bestrijden van de werkdruk. Werkdruk kan worden aangepakt door:

- Meer zeggenschap over het werk, zelf de taken kunnen plannen en geen onverwachtse inbreuk op de vastgestelde roosters
- Balans werk-privé
- Duurzame inzetbaarheid
- Meer handen in het onderwijs
- Minder taken of taken beter organiseren zoals effectiever vergaderen
- Verkleinen groepsgrootte
- Verlaging urennorm
- Betere salariering en andere arbeidsvoorwaarden zoals vaste banen

Werkdruk is niet iets van alleen de werkgever of de werknemer. Beiden hebben een aandeel. Voor de werknemer willen we afspreken dat er coaching ter beschikking wordt gesteld bij werkdruk. Deze ondersteuning is gericht op de hoeveelheid werk en de combinatie van verschillende taken, de manier van werken, het bewaken en aangeven van grenzen en het optimaal gebruiken van mogelijkheden om werkdruk gezond te houden.

Wij willen in de cao's het recht op onbereikbaarheid afspreken. Het moet niet van medewerkers worden verwacht buiten

de afgesproken werktijden beschikbaar te zijn, mail in de gaten te houden etc. Deze gevaren doen zich vooral voor bij deeltijders.

Op veel plekken is het gangbaar om voor (mentor)leerlingen bereikbaar te zijn via telefoon of WhatsApp. Daarvoor moet de onderwijsgevende haar of zijn privémobiel gebruiken. Persoonlijke telefoonnummers raken zo verspreid en de werk-privé balans raakt uit het lood. We willen dat medewerkers die contacten moeten onderhouden daarvoor een werkmobiel krijgen.

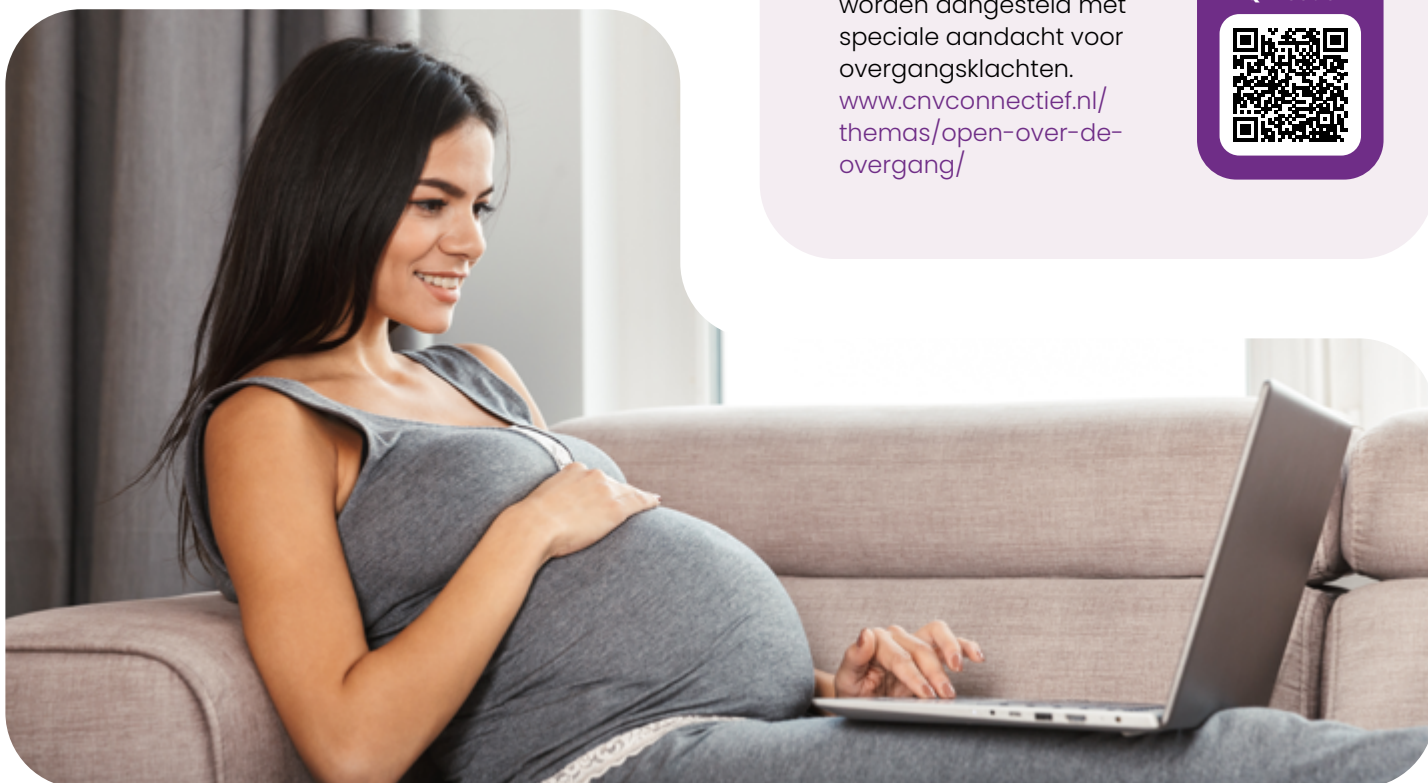
Wij willen dat iedere medewerker de beschikking krijgt over een persoonlijke leerrekening. Waar persoonlijke budgetten zijn afgesproken willen we in kaart brengen in hoeverre daar gebruik van wordt gemaakt en welke bestedingsdoelen gekozen worden. Bij onderbenutting willen we dat de oorzaken worden opgespoord en de mogelijkheden geïnventariseerd om tot verbetering te komen. We bepleiten de door de SER (Sociaaleconomische Raad) aanbevolen leerambassadeurs. Dit zijn getrainde collega's die de leercultuur in een organisatie stimuleren.

# Life events

## Verlofvormen

- Het ouderschapsverlof bedraagt 26 weken. Vanaf augustus 2022 worden de eerste negen weken betaald via een UWV uitkering. Deze bedraagt 50% van het gemaximeerde dagloon. Deze weken moeten in het eerste levensjaar van het kind worden opgenomen. De overige 17 weken blijven wettelijk onbetaald en kunnen tot de achtste verjaardag worden opgenomen
- Sinds 2019 krijgen partners eenmaal het aantal werkuren per week geboorteverlof volledig doorbetaald. Vanaf juli 2020 kwam daar vijfmaal het aantal werkuren per week bij. Dit betreft door UWV voor 70% betaald verlof, op te nemen in het eerste zes maanden.

Wij willen bij cao een aanvulling van het loon en de opbouw van verlof en pensioen afspreken.



## Vrouwen in de overgang

Een CNV onderzoek onder vrouwelijke leden bracht aan het licht dat 60% van de vrouwen in de overgang de combinatie werk en menopauze zwaar valt. Een op de tien krijgt een burn-out door die combinatie en dertig procent geeft aan tegen een burn-out aan te zitten. Acht procent meldt zich regelmatig kortdurend ziek. [www.cnv.nl/nieuws/cnv-onderzoek-meerderheid-vrouwen-in-menopauze-zit-klem-op-het-werk/](http://www.cnv.nl/nieuws/cnv-onderzoek-meerderheid-vrouwen-in-menopauze-zit-klem-op-het-werk/)

Ruim de helft van de geënquêteerde vrouwen voelt dat er een taboe rust op het onderwerp overgang. Er wordt niet of nauwelijks over gesproken op het werk. Kortom, de hoogste tijd om dit onderwerp een respectvolle, serieuze plek op de werkvloer te geven. Wij willen bereiken dat de invloed van de overgang als levensfase wordt erkend en dat negatieve gevolgen voor vrouwen worden opgeheven. Het taboe moet doorbroken, de overgang moet bespreekbaar worden.

Omdat de overgang in de werksituatie nog een relatief onontgonnen terrein is, willen we dat de Arbo dienstverlening expertise ontwikkelt over werk en overgangsklachten. Ook kan een vertrouwenspersoon worden aangesteld met speciale aandacht voor overgangsklachten. [www.cnvconnectief.nl/themas/open-over-de-overgang/](http://www.cnvconnectief.nl/themas/open-over-de-overgang/)

Scan deze QR-code



## Ondersteuning medezeggenschap

CNV Onderwijs wil afspreken het belang van medezeggenschap te promoten. Deelname aan de medezeggenschap draagt bij aan de ontwikkeling van iemands competenties en bevordert vandaar de professionaliteit en loopbaanmogelijkheden. Voldoende en de juiste faciliteiten zijn daarbij noodzakelijk om als raad een gelijkwaardige gesprekspartner te zijn en alle taken naar behoren te vervullen. Daarbij hoort het bevorderen van de rotatie van de leden van de raad (verse instroom) en een starterscursus om als beginnende raad een goed werkend team te worden.



## Verlies van een dierbare en werk

Het verlies van iemand die je na is laat niemand onberoerd. De rouwende maakt een dubbel proces door dat gericht is op enerzijds verwerking en anderzijds het opnieuw vormgeven van het leven zonder de dierbare. Daarom willen wij in de cao's afspraken maken over rouwverwerking, met als doel het proces dat de werknemer doormaakt te ondersteunen en ziekte en uitval te voorkomen.

Uit CNV onderzoek blijkt dat 76% van de werknemers de bestaande regelingen rond een sterfgeval onvoldoende vindt. De meningen verschillen over hoe het beter kan. Het is vooral een kwestie van goed werkgeverschap. Daar passen geen standaardregels bij. Aan de andere kant helpt duidelijkheid over faciliteiten in situaties waarin de werkomgeving minder begripvol of flexibel is. Bijvoorbeeld over het aantal verlofdagen, liefst flexibel op te nemen.  
[www.cnv.nl/themas/veilig-en-gezond-werken/rouw-op-het-werk/](http://www.cnv.nl/themas/veilig-en-gezond-werken/rouw-op-het-werk/)

We willen dat er een rouwprotocol wordt opgesteld met aandacht voor de begeleiding van medewerkers en verlof. Ook moet nagedacht worden over faciliteiten in de terminale fase. In CNV verband hebben we een handreiking opgesteld met adviezen en voorbeelden om medewerkers te ondersteunen. Het kan gratis worden aangevraagd via:  
[www.cnv.nl/dossiers/rouw-op-de-werkvloer/handreiking-hoe-werkt-rouw-aanvragen/](http://www.cnv.nl/dossiers/rouw-op-de-werkvloer/handreiking-hoe-werkt-rouw-aanvragen/)

Scan deze QR-code

